

KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) MAKASSAR

RICO

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

BASTIAN LUBIS

Universitas Patria Artha

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of office facilities and work discipline on employee performance in the Goods and Services Procurement Section of the South Buru Regency Regional Secretariat, both partially and simultaneously. This research is descriptive in nature using a quantitative approach so as to support this research activity. The data analysis method used in this research is the linear regression analysis method. Based on the results of the analysis, it is known that 1) Competence has a positive and significant effect, namely 0.402, on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar 2) Work motivation has a positive and significant effect, namely amounting to 0.584 on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. 3) Competence and work motivation have a positive and significant joint effect of 0.527 on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar.

Keywords: Competence, Work Motivation, Competency

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga untuk mendukung kegiatan penelitian ini,. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linear. Berdasarkan hasil analisis diketahui 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,402 terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,584 terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. 3) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan sebesar 0,527 terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompetensi

Kesuksesan yang diraih oleh perusahaan tentunya tidak lepas dari peran karyawannya. Bahkan maju mundurnya perusahaan juga ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik jalannya perusahaan tersebut dan dapat membuat perusahaan tersebut bertambah maju. Sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan mendatangkan berbagai permasalahan bagi perusahaan.

Hal ini dapat mengakibatkan terganggunya kelancaran operasional perusahaan dan jika dibiarkan terus bisa mengancam kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka tidak heran jika karyawan disebut sebagai aset paling penting perusahaan. Setiap pemilik perusahaan tentu ingin perusahaannya tidak sekedar beroperasi melainkan mampu

mendatangkan keuntungan bagi pemiliknya dan mampu mengalahkan para pesaingnya karena itu diharapkan perusahaan memiliki karyawan yang berpotensi yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Karyawan berpotensi adalah karyawan yang bersedia terus menerus meningkatkan potensi dirinya baik dengan belajar ataupun mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya dalam segala hal sehingga memiliki kemampuan kerja yang terbaik, mampu mengerjakan pekerjaannya dengan lebih cepat, lebih baik, lebih hemat, memiliki kemampuan berpikir kreatif dan mampu menyelesaikan berbagai masalah, mampu beradaptasi dengan berbagai hal baru. Karyawan ini memberikan kontribusi berarti bagi kemajuan perusahaan termasuk mempunyai ide-ide cemerlang. Permasalahannya yang dihadapi oleh kebanyakan perusahaan adalah kurangnya karyawan berpotensi yang bekerja di perusahaannya. Banyak karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan job description yang ada tanpa mau mengembangkan diri.

Sebenarnya, masih banyak tindakan

yang harus di lakukan oleh organisasi agar mampu menjawab tantangan zaman yang selalu mengalami suatu perubahan ini, baik perubahan dari dalam (internal) maupun perubahn dari luar (eksternal). Misalnya penggunaan teknologi informasi, Total Quality Management(TPM), re-design proses kerja, dan membuat struktur organisasi yang flattening atau horizontalization atau bahkan secara ekstrem, melakukan perubahan secara radikal, total, menyeluruh dan besar-besaran(business transformation). Akan tetapi, untuk melakukan perubahan tersebut secara baik dan aman, faktor organisasi tidak bisa hanya sekedar meniru atau mampu meningkatkan perhatian pada nilai-nilai (value) tujuan organisasi mereka sendiri. Oleh karenanya, kompetensi karyawan dalam organisasi harus dikembangkan oleh seluruh unsur dan anggota organisasi itu sendiri sepanjang waktu dan

secara terus menerus berkelanjutan dan berkesinambungan (sustainable).

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (organization vision framework), karena hal ini merupakan sebuah core ideologi yang terdiri dari atas core value dan purposes dimasa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi, tanpa adanya value dan core competences, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut. Bahwa core competence yang ada pada setiap organisasi seharusnya mempunyai sifat khas bagi organisasi itu sendiri. Core competence tersebut agar dapat digunakan secara efektif, maka dipastikan harus mampu menjawab tantangan dari para pesaingnya, yang disebut keunggulan bersaing atau competitive advantage. Dengan demikian, apabila organisasi mulai mengkonsentrasikan diri pada core competence-nya, maka organisasi tersebut harus cepat memberikan perhatian yang

Rico, Bastian Lubis, *Kompetensi dan Motivasi..* lebih banyak dan berfokus pada

kompetensi dari anggota dan karyawannya. Sebab, salah satu variabel pembentuk core competence organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan core competence organisasi, maka akan tercipta competence-based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi. Apa yang sebenarnya paling berpengaruh terhadap pengembangan sebuah perusahaan? Salah satu jawabannya adalah sumber daya manusia (SDM). Sayangnya faktor tersebut kerap diabaikan banyak pimpinan atau pemilik perusahaan. Sedikit sekali di antara mereka yang peduli bahkan mungkin mempunyai prespektif kuat terhadap pola pengelolaan SDM. Melupakan pengelolaan SDM yang tepat bukan hanya terjadi di perusahaan kecil. Perusahaan besarpun kadang kala melupakan hal

penting itu. Tak pelak lagi, tanpa disadari SDM kompeten yang mereka miliki, kadangkala hilang begitu saja. Penyebabnya tidak lain karena tidak adanya pengelolaan yang baik.

Itulah mengapa pengelolaan, pemetaan dan, pengembangan SDM harus menjadi poin penting dalam pengembangan organisasi. Konsep dari pengembangan strategi SDM ini harus berhubungan dan mendukung strategi yang dijalankan oleh organisasi. Dalam pandangannya, Stoner (2012:23) menyatakan peran dari seorang manajer human resource (HR) dalam mendesain strategi SDM haruslah meyakinkan untuk manajemen. Strategi SDM-nya harus mampu meningkatkan profitability melalui peningkatan produktivitas karyawan. Selain mengacu pada profit, pengembangan SDM juga mengacu pada budaya organisasi. Mello (2011:78) juga menyampaikan teorinya bahwa strategi SDM haruslah berjalan berkesinambungan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.

Konsep strategi SDM yang efektif tentu merupakan tantangan tersendiri bagi

HR manager dan HR department. Sikap proaktif untuk menciptakan konsep-konsep strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi merupakan kuncinya. Apalagi, di dalam dunia kompetisi yang makin berat, kemampuan dan kapasitas SDM organisasi sangat memainkan peran yang sangat penting untuk memenangkan persaingan. Aset SDM adalah asset yang unik dan berbeda di setiap organisasi. Hal yang terpenting dalam menentukan kinerja yang baik adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Wibowo (2016:79) menjelaskan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Salah satu teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan

secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial terdiri dari; kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2013:837). Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Wibowo (2016:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2013:840). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik,

Rico, Bastian Lubis, *Kompetensi dan Motivasi ..* maka kinerja pun akan meningkat.

Yohanes (2019) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Ni Kadek (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar adalah salah satu Badan Usaha Milik Pemerintah (BUMN), yang dituntut untuk melaksanakan upaya pelayanan jasa kepelabuhanan secara efektif dan efisien. PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) harus memperbaiki kinerja setiap karyawannya agar motto “Lokomotif Indonesia Timur” dapat terwujud. Adanya dukungan motivasi baik yang diberikan dari pimpinan maupun rekan kerja akan mendorong kompetensi yang tinggi, membuat proses manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja

karyawan.

Masalah kinerja karyawan apabila tidak ditangani dengan baik akan dapat menyebabkan terganggunya kinerja PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar secara keseluruhan. Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar akan kurang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan.

Hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMK. Hal tersebut dapat menimbulkan kompetensi yang rendah dan akan menyebabkan kinerja dalam perusahaan juga menjadi rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo 2016: 271). Competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan Sedarmayanti, (2017:150). Edy (2016:203-204), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang

didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Edy 2016:203).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). Mulyasa (2013:203), mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang reflektif dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Adapun Edy (2016:203), mengemukakan, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Sedarmayanti (2017:150), kompetensi pada umumnya dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu, atau

Rico, Bastian Lubis, *Kompetensi dan Motivasi ..*
terampil. Karakteristik seseorang

yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Menurut Busro (2018:26) bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Wibowo, 2016:273).

Menurut Boyatzis dalam Donni (2017:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan

membawa hasil seperti yang diinginkan Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan.

Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2016:110), motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan Stokes dalam Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat

perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Tetapi, menurut Wilson (2012:313), motivasi kerja adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Badeni (2013:77), motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar di atas, maka dapat dikatakan, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan.

Kinerja Karyawan

Apabila dikaitkan dengan

performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai, 2013:16).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Daryanto dan Bintoro 2017:105). Menurut Benardin dan Russel dalam Donni (2017:270), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

Rico, Bastian Lubis, *Kompetensi dan Motivasi ..*
pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Emron (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo 2016:70). Pendapat lain, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan

atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Arif, 2018:98). Menurut Daryanto dan Bintoro (2017:106) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja, hasil kegiatan atau hasil tugas yang sudah diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas dan kualitas, dalam kurun waktu tertentu

berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi, yang sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:133) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a. Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan pengetahuan dan skills. b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap menghadapi situasi k

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian

initerdiri dari:

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.
3. Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah Pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 12 pegawai karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Mengingat dua orang lagi tidak aktif (cuti) maka jumlah sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 10 orang pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan menggunakan metode skala likert

(*likert*). Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda. Dalam analisis deskriptif, data yang dikumpulkan diukur dengan menggunakan skala likert lalu dianalisis dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi dan rata-rata skor. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS dengan formulasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = fasilitas kantor

X₂ = disiplin kerja

e = standar error

Selain analisis regresi linier berganda seperti telah dijelaskan di atas juga dilakukan uji hipotesis yaitu uji pengaruh secara parsial (uji t) dan simultan (Uji F).

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis kondisi fasilitas kantor, disiplin kerja, dan kinerja pegawai diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Skor Rata-rata Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Kategori
Fasilitas Kantor	10	3.20	3.80	3.5200	Cukup baik
Disiplin Kerja	10	3.00	4.00	3.5800	Cukup baik
Kinerja Pegawai	10	3.20	3.80	3.5500	Cukup Baik
Valid N (listwise)	10				

Sumber : data diolah 2022

Secara keseluruhan faktor fasilitas kantor pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 3,52 atau berkategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Fasilitas Kantor sudah terpenuhi dengan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya.

Disiplin kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 3,58 atau berkategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Disiplin Kerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sudah terlaksana dengan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan.

Demikian pula kondisi kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 3,55 atau berkategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sudah cukup baik namun belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi klasik) yang terdiri dari uji normalitas, multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari objek penelitian, maka dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti yang dimuat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Analisis Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.908 ^a	.825	.775	.10540

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel 2 menjelaskan bahwa koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,908 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi *Adjusted R²* (*Adj R squared*) yang diperoleh sebesar 0,775 yang berarti 77,5% perubahan yang terjadi pada variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor (X1),

dan Disiplin Kerja (X2) sementara sisanya sebanyak 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Tabel 3.
Analisis Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	.223	.658	
Fasilitas Kantor	.875	.268	.804
Disiplin Kerja	.069	.130	.131

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,223 + 0,875 X_1 + 0,069 X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai

dari Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan) sebagaimana yang diuraikan di bawah ini :

- a. Nilai Kinerja Pegawai (Y) tanpa dipengaruhi oleh Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,223.
- b. Setiap perbaikan satu satuan Fasilitas Kantor (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sebesar 0,875.

c. Setiap perbaikan satu satuan Disiplin Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sebesar 0,069.

Berikut ini dilakukan uji hipotesis adanya pengaruh secara simultan maupun parsial Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

a. Uji Pengaruh secara Parsial

Bila ditinjau secara parsial, maka pengaruh masing-masing faktor Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai diuji dengan menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai sig. t_{hitung}

dengan nilai taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau pada tingkat akurasi 95%.

Selanjutnya jika dibandingkan antara nilai sig t_{hitung} dengan nilai taraf nyata $\alpha = 5\%$ untuk masing-masing variabel bebas sesuai pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Analisis Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T	Sig.
(Constant)	.339	.745
Fasilitas Kantor	3.267	.014
Disiplin Kerja	.532	.611

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, analisis pengaruh parsial variabel diuraikan sebagai berikut:

- 1) Fasilitas Kantor (X1), mempunyai nilai $t_{hitung} = 3,267$ dengan nilai sig = $0,014 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh positif dan

signifikan antara Fasilitas Kantor dengan Kinerja Pegawai.

2) Disiplin Kerja (X2), mempunyai nilai $t_{hitung} = 0,532$ dengan nilai $sig = 0,611 > 0,05$. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dari uji t di atas, terlihat bahwa Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa tanpa penerapan disiplin kerja, faktor Fasilitas Kantor dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat

Daerah Kabupaten Buru Selatan, namun disiplin kerja tanpa dibarengi dengan dukungan fasilitas kantor tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kantor merupakan alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah aktivitas kantor (Moenir 2015: 119). Pada dasarnya fasilitas kantor yang memadai dapat mendorong tercapainya kinerja kerja yang baik sehingga pegawai dapat berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin .

Implikasi dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa disiplin

kerja merupakan usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan untuk mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Moenir 2015 : 94). Dengan adanya sikap kedisiplinan pada setiap pegawai dan semakin baik tingkat disiplin pegawai maka diharapkan akan menjadikan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan semakin memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup hanya menerapkan kedisiplinan kerja kepada pegawai, tetapi harus dibarengi dengan perbaikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti fasilitas kantor.

b. Uji Pengaruh secara Simultan

Untuk menguji hipotesis ketiga yaitu keberartian pengaruh faktor-faktor Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, digunakan uji F.

Tabel 5.
Analisis Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.367	2	.184	16.530	.002 ^b
Residual	.078	7	.011		
Total	.445	9			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan uji signifikansi pada tabel 5, terlihat bahwa F_{hitung} = 16,530 dengan taraf signifikan 0,002. Karena nilai Sig. F hitung

= 0,002 < 0,05 atau $\alpha = 5\%$ yang merupakan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah signifikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara variabel bebas Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis kemukakan mengenai adanya pengaruh secara simultan terbukti kebenarannya, atau dengan kata lain secara bersama-sama faktor Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap

Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, dimana nilai signifikansi F hitung diperoleh yaitu $0,002 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis yang menduga fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika Fasilitas Kantor

berjalan semakin baik dan Disiplin Kerja dilaksanakan dengan baik oleh institusi maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R2*) diketahui bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya *Adjusted R Square* membuktikan bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar

terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014: 193).

Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2011: 1). Fasilitas kantor dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling keterkaitan, fasilitas kantor yang memadai maka akan mendorong

pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas dengan baik sesuai tindakan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, Hal ini menunjukkan bahwa dengan lengkapnya ketersediaan fasilitas kantor dan tingginya tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ yang artinya hipotesis pertama diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi Uji t yaitu $0,611 > 0,05$ yang artinya hipotesis kedua ditolak.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji F yaitu $0,002 < 0,05$, yang artinya hipotesis ketiga diterima. Hal ini

berarti bahwa semakin baik fasilitas kantor yang dibarengi dengan semakin baiknya disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, demikian pula sebaliknya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____ 2016, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ningrum, Agustina Fatma, 2017. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic*, 1(3).
- Sedarmayanti, H. J. 2018, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Simanjutak, Payaman J, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta, Bandung.

The Liang Gie, 2018, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta